

# **CADERNO DE PROVA**

## **PROCESSO SELETIVO**

### **SENAC 01/2025**

**Instruções:**

1. Você receberá do fiscal de sala:
  - Caderno de prova;
  - Folha de gabarito;
  - Folha de anotação de resposta.
2. Confira o nome do cargo no caderno de resposta.
3. Este caderno de prova, com páginas numeradas, é constituído de 35 (trinta e cinco) questões objetivas, assim distribuídas: 01 a 20 – Conhecimentos específicos; 21 a 25 – Conhecimentos de Língua Portuguesa; 26 a 30 – Conhecimentos de Matemática; 31 a 35 – Conhecimentos de Informática.
4. Todas as questões irão conter 5 (cinco) alternativa, sendo somente uma correta.
5. Caso o caderno de prova esteja incompleto ou tenha qualquer defeito de impressão, solicite ao fiscal a substituição deste.
6. A folha de anotação de resposta é o único material que o candidato poderá levar após a entrega do material.
7. Todos os espaços em branco, neste caderno, podem ser utilizados para rascunho e não será atribuída nota as anotações presentes nele.
8. A duração da prova é de 3 (três) horas, já incluído o tempo destinado ao preenchimento da folha de gabarito.
9. Durante a prova somente a caneta poderá ficar na mesa do candidato. Nenhum material poderá ficar sob carteira ou apoiado em carteiras vizinhas, como mochila, bolsas, lápis, borracha ou qualquer outro. Todos os demais materiais deverão ser colocados abaixo da carteira.
10. Durante a aplicação da prova não será permitido qualquer comunicação entre candidatos.
11. O candidato deverá permanecer na sua carteira selecionada e não poderá se levantar sem a devida autorização do fiscal de sala, ainda no momento de receber ou entregar seus materiais o candidato deverá permanecer na carteira e aguardar o fiscal da sala.
12. Somente após decorrida 1 hora do início da prova, o candidato, depois de entregar seu caderno de prova a sua folha de gabarito, poderá retirar-se da sala de prova. O candidato que insistir em sair da sala de prova antes desse tempo deverá assinar termo de desistência, declarando sua desistência do processo seletivo.
13. Somente poderá ficar dentro do prédio e usar sua estrutura de aplicação de prova os candidatos que estejam realizando a prova, portanto o candidato que deseje ir ao banheiro ou ao bebedouro deverá solicitar a saída antes de entregar e finalizar sua prova.
14. Não será permitida a saída com o caderno de prova e folha de gabarito. Porém, será postada uma cópia da prova no site do processo seletivo para acesso de todos os candidatos.
15. Por questões de segurança os três últimos candidatos só poderão se retirar de sala juntos após a assinatura da ata de aplicação da prova.
16. Após o término da prova, o candidato deverá, obrigatoriamente, entregar ao fiscal o caderno de prova e a folha de gabarito assinados e preenchidos.

CPF:

INSCRIÇÃO:

CANDIDATO:

**AAC – I / Psicólogo Organizacional****CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS**

**1) Segundo o Global Mind Project (pesquisa que divulga dados anuais sobre o bem-estar no planeta) o Brasil enfrenta desafios significativos em saúde emocional pós-pandemia. Dentre os entrevistados, 34% relatam angústia, enquanto 38% estão em processo de recuperação, com jovens abaixo de 35 anos sendo os mais afetados. Marque os fatores de risco para o aumento de adoecimento no trabalho por colaboradores.**

- a) Políticas Inadequadas de Saúde e Segurança; Participação circunscrita na tomada de decisões; Baixos níveis de apoio aos funcionários; Horas de trabalho inflexíveis; Tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos;
- b) Política Conforme de Saúde e Segurança; Participação limitada na tomada de decisões; Altos níveis de apoio aos funcionários; Horas de trabalho inflexíveis; Tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos;
- c) Política Conforme de Saúde e Segurança; Participação limitada na tomada de decisões; Baixos níveis de apoio aos funcionários; Horas de trabalho flexíveis; Tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos;
- d) Políticas Inadequadas de Saúde e Segurança; Participação circunscrita na tomada de decisões; Baixos níveis de apoio aos funcionários; Horas de trabalho correspondentes; Tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos;
- e) Políticas Inadequadas de Saúde e Segurança; Participação limitada na tomada de decisões; Baixos níveis de apoio aos funcionários; Horas de trabalho inflexíveis; Tarefas obscuras ou objetivos organizacionais duvidosos.

**2) A Gestão por Competência procura articular um modelo estratégico de gestão de pessoas que leve em consideração todo o avanço incorporado os sistemas de produção. Carbone (2012) diz que pode ser entendida como um modelo de gestão de pessoas que parte do conceito de *core competence* apresentado na Teoria da Competição Baseada em Competências, de Phahalad e Hamel (1990). As tipologias de competência estão em diversas literaturas, são categorias em que em competência pode ser compreendida e utilizada. Sobre as tipologias Individuais, Profissionais e de Equipe, assinale a alternativa correta que contém características de duas delas.**

- a) As tipologias Individuais não caracterizam somente repertório de conhecimentos técnicos, habilidades e atitudes pelo indivíduo e as de Equipe, repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes desejados para ocupação de cargos, funções, papéis, ou espaços ocupacionais.
- b) As tipologias Individuais caracterizam repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes pelo indivíduo e as Profissionais, repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes desejados para ocupação de cargos, funções, papéis, ou ambientes ocupacionais.
- c) As tipologias Individuais não caracterizam somente repertório de conhecimentos, mas habilidades e atitudes pelo indivíduo e de desejo das organizações, já as Profissionais, repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes desejados para ocupação de cargos, funções, papéis, ou ambientes ocupacionais.
- d) As tipologias Individuais caracterizam repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes pelo indivíduo e as de Equipe, repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes adequadas e direcionadas a atingir um resultado específico.

e) As tipologias Individuais caracterizam repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes em tarefas realizadas pelo indivíduo como foco no cargo e as Profissionais, repertório de conhecimentos, habilidades e atitudes desejados para ocupação de cargos de liderança, funções, papéis, ou espaços ocupacionais.

---

**3) Os programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) são diferenciais estratégicos que repercutem inteiramente a competitividade e inovação das empresas. No Brasil, 88,9% das empresas já organizam orçamento especial para ações de diversidade, e 75,7% têm uma área dedicada à gestão de DEI, segundo o relatório Panorama das Estratégias de Diversidade no Brasil 2024 e Tendências para 2025. São etapas de uma implementação de um programa de DEI:**

- a) Diagnóstico e Justificativa Estratégica; Engajamento da Liderança e Cultura Organizacional; Treinamento Contínuo e Comunicação Estratégica; Revisão dos Processos de Recrutamento e Promoção; Monitoramento e Adaptação Contínua;
  - b) Treinamento Contínuo e Comunicação Estratégica; Desenvolvimento de Código de Ética e Compliance; Mapeamento de Ações; Monitoramento e Adaptação Contínua;
  - c) Revisão dos Processos de Recrutamento e Promoção; Monitoramento e Adaptação Contínua; Estruturação do Compliance; Mapeamento de Ações
  - d) Diagnóstico e Justificativa Estratégica; Engajamento da Liderança e Cultura Organizacional; Monitoramento e Adaptação Contínua; Desenvolvimento de Código de Ética e Compliance
  - e) Treinamento Contínuo e Comunicação Estratégica; Diagnóstico e Mapeamento de Ações; Desenvolvimento de Código de Ética e Conduta.
- 

**4) Uma das atividades mais importantes do Psicólogo Organizacional dentro das organizações é gerar mudança, inovação e transformação cultural. Como podemos definir a atuação dentro desse campo? Marque a opção que melhor define o escopo de ação.**

- a) Trata da atuação em processos de mudança, inovação e transformação organizacionais, visando preservar os interesses das empresas e assegurar o melhor desempenho individual de líderes.
  - b) Trata da atuação em processos de liderança, seleção de pessoas e gestão da qualidade, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho individual, grupal e organizacional.
  - c) Trata da atuação em processos de mudança, inovação e transformação organizacionais, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho tão-somente o desempenho individual.
  - d) Trata da atuação em processos de mudança, inovação e transformação organizacionais, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho individual, grupal e organizacional.
  - e) Trata da atuação em processos de mudança, inovação e transformação organizacionais, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho individual com foco nas lideranças, grupal e organizacional.
- 

**5) NÃO são metodologias e estratégias de ensino usadas dentro das organizações em Educação Corporativa:**

- a) Role Playing, Benchmarking e E-Learning.
  - b) Mentoria, Coaching e Job Rotation.
  - c) Grupo Terapêutico, Feedback Individual, Aconselhamento Psicológico.
  - d) Gameificação, Educação à Distância e E-learning.
  - e) Estudo de Caso, Debate e Simulação.
- 

**6) O recrutamento interno, ou melhor, o preenchimento de vagas por funcionários da própria organização, gera diversas vantagens, como também desvantagens. Qual escolha a seguir exhibe uma situação comum de desvantagem do processo de seleção interna de colaboradores?**

- a) Fidelização e Menor Custo.
- b) Aumento da Valorização Interna e Redução de Tempo.
- c) Reconhecimento e Plano de Carreira.
- d) Conflitos Internos e Banco de Talentos Restrito.

e) Retenção de Talentos e Motivação.

---

**7) No que concerne as atividades do Treinamento e Desenvolvimento realizadas pelo Psicólogo Organizacional nas empresas e diversas outras instituições, assinale a alternativa incorreta.**

- a) Avaliar necessidades de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) em organizações e trabalho, considerando o contexto e o perfil do público-alvo.
  - b) Selecionar ou construir medidas de avaliação de aprendizagem válidas, confiáveis e compatíveis com os interesses pessoais da Diretoria e Presidência da Organização.
  - c) Escolher e desenhar métodos, meios e estratégias de treinamento compatíveis com a natureza e complexidade dos objetivos instrucionais.
  - d) Avaliar efetividade de ações de TD&E nos níveis individuais, de grupo, organizacional e societário.
  - e) Selecionar ou construir medidas de avaliação de aprendizagem válidas, confiáveis e compatíveis com o grau de complexidade dos objetivos.
- 

**8) Diante de uma série de mudanças no mundo do trabalho, inclusive com as situações de sofrimento psíquico, os projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se tornaram extremamente importantes na diminuição de conjunturas de adoecimento. Sabemos que nas organizações, a percepção do trabalhador sobre Qualidade de Vida no Trabalho é individual, no entanto, qual afirmação corresponde ao escopo ideal sobre a QVT?**

- a) A QVT tem como escopo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos funcionários (dentro do contexto organizacional), avaliando as pessoas como seres integrados nessas três dimensões, por meio de áreas que refletem em um aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto interna como externamente, induzindo a um crescimento pessoal e organizacional.
  - b) A QVT tem como somente escopo principal a busca do equilíbrio físico e social dos funcionários (dentro do contexto organizacional), avaliando as pessoas como seres integrados nessas duas dimensões, por meio de áreas que refletem em um aumento na produtividade e na melhoria dos resultados financeiros, induzindo a um crescimento pessoal e organizacional.
  - c) A QVT tem como escopo principal a busca do equilíbrio social dos funcionários (dentro do contexto organizacional), avaliando as pessoas como seres integrados nessa dimensão, por meio de áreas que refletem em um aumento na produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto interna como externamente, induzindo a um crescimento pessoal e organizacional.
  - d) A QVT tem como escopo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos funcionários (dentro do contexto organizacional), avaliando as pessoas como seres integrados nessas três dimensões, por meio de áreas que refletem em um aumento somente na produtividade e descarta melhoria da imagem da empresa, tanto interna como externamente.
  - e) A QVT tem como escopo principal a busca do equilíbrio psíquico e físico dos funcionários (dentro do contexto organizacional), avaliando as pessoas como seres integrados nessas duas dimensões, por meio de áreas que refletem em uma diminuição na produtividade e na melhoria da imagem da empresa, tanto interna como externamente, induzindo a um crescimento pessoal e organizacional.
- 

**9) A seleção interna é uma modalidade do processo de recrutamento que traz vantagens específicas para a organização. Qual das alternativas abaixo apresenta um benefício característico da seleção interna?**

- a) Promover renovação cultural e fomentar interesses das lideranças.
  - b) Somar o capital humano e abranger novas competências.
  - c) Fortalecer o patrimônio humano, tendo novos talentos e habilidades.
  - d) Ter mais custos e demorar mais tempo que a seleção externa.
  - e) Não exige socialização organizacional de recém-contratados.
- 

**10) Os KPIs (Key Performance Indication) é uma ferramenta indispensável para fornecer com clareza o efeito da prática da gestão de pessoas nas organizações, ajudando a mensurar o desempenho das equipes e a eficácia das estratégias. São utilidades dos KPIs:**

- a) Monitorar o retrabalho; Identificar áreas de melhorias; Tomar decisões estratégicas; Demonstrar o insucesso;
- b) Monitorar o progresso; Identificar colaboradores para melhorias individuais; Evitar decisões estratégicas; Demonstrar o sucesso;
- c) Monitorar o retrabalho; Identificar áreas de melhorias; Tomar decisões estratégicas; Demonstrar o sucesso;
- d) Monitorar o progresso; Identificar áreas de melhorias; Tomar decisões estratégicas; Demonstrar o sucesso.
- e) Monitorar o progresso; Identificar áreas de melhorias; Tomar decisões estratégicas; Demonstrar o sucesso.

---

**11) Diante das mudanças no mundo do trabalho desde a pandemia e os efeitos disto na saúde mental dos trabalhadores, os programas em saúde mental e qualidade de vida ganharam bastante espaço mediante os enfrentamentos e aumentos dos índices de trabalhadores doentes. Sobre esta afirmação acima, o psicólogo tem como dever:**

- I. Ampliar programas de ajuda para reduzir o impacto do estresse ocupacional, gerando saúde mental no trabalho e bem-estar entre os trabalhadores, diminuindo os indicadores de adoecimento.**
- II. Deve limitar-se ao gerenciamento de conflitos ou as atividades dos Recursos Humanos, não se envolvendo com os programas do setor de Medicina Ocupacional.**
- III. Atuar na prevenção de transtornos mentais no trabalho com coparticipação, do setor de Saúde e Segurança no Trabalho, como também das lideranças, fortalecendo a necessidade de apoio interno e externo.**

**Qual a afirmativa correta?**

- a) I e II.
- b) I e III.
- c) II e III.
- d) I, apenas.
- e) I, II e III.

---

**12) Os processos de Cultura Organizacional e Gestão da Mudança são fundamentais no dia a dia da gestão de pessoas, e são ferramentas importantes na manutenção das estratégias organizacionais. A convicção de que a mudança é necessária é o primeiro passo para o gerenciamento, além do envolvimento das lideranças, comunicar e entender internamente o valor e propósito da mudança. Dito isso, por que estes dois processos costumam fracassar? Marque a alternativa correta.**

- a) Se capacita e se encoraja as lideranças para novas habilidades; os sistemas são alinhados ao que se propõe a mudança; A liderança já possui um comportamento que constitui mudança.
- b) As preocupações dos funcionários quanto à mudança são consideradas; uma visão de futuro não é desenvolvida e comunicada; O planejamento da mudança não inclui aqueles a quem se solicita que mudem.
- c) A liderança se comunica com eficiência e traz estratégias de mudança contínua; O motivo da mudança em termos de negócio é amplamente modificado.
- d) As preocupações dos funcionários quanto à mudança não são consideradas; uma visão de futuro não é desenvolvida e comunicada; não se capacita e se encoraja as pessoas para novas habilidades.
- e) As preocupações dos funcionários quanto à mudança são desconsideradas; uma visão de futuro é desenvolvida e comunicada; não se capacita e se encoraja as pessoas para novas habilidades.

---

**13) O processo de entrevista de desligamento é uma etapa bem sensível na relação colaborador x empresa. Visto isso, é fundamental que o Psicólogo Organizacional possa mediar situações de conflito, como também aplicar uma boa entrevista, obtendo feedbacks valiosos sobre a organização em que trabalha. No processo de offboarding, esta etapa se mostra importante para:**

- a) Adquirir indicadores para expandir o turnover e realizar um plano de ação;

- b) Conseguir o feedback mais honesto possível de quem já trabalhou na organização;
- c) Obter depoimentos de ex-funcionários ou informações sigilosas sobre lideranças guardadas com o entrevistado;
- d) Identificar progressos nas lideranças e impedir que o colaborador compartilhe situações diárias;
- e) Recontratar funcionários desligados desonestamente e denunciar lideranças por tal medida.

---

**14) De acordo com o Manual de Competências para atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (2020), referencial para formação e qualificação no Brasil e idealizado pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, marque a opção correta sobre a definição da atuação em Saúde e Segurança no Trabalho pelo Psicólogo.**

- a) Trata da atuação e da intervenção nos processos de saúde no trabalho, suas relações com os fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador, mas não atua no desenvolvimento de políticas e programas de promoção, unicamente prevenção e reabilitação no âmbito da saúde, bem-estar, qualidade de vida e segurança no trabalho.
- b) Trata das interações entre pessoas, sistemas de trabalho e tecnologias e da aplicação de teorias, métodos e recursos instrumentais, visando compreender o processo de trabalho e adaptá-lo às características psicofisiológicas das pessoas.
- c) Trata da atuação e da intervenção nos processos de saúde no trabalho, suas relações com os fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador, bem como o desenvolvimento de políticas e programas de promoção, prevenção e reabilitação no âmbito da saúde, bem-estar, qualidade de vida e segurança no trabalho.
- d) Trata da atuação em processos de mudança, inovação e transformação na medicina ocupacional, visando preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho individual, grupal e organizacional.
- e) Trata da atuação nos processos de orientação a saúde e suporte às tomadas de decisão das pessoas, de diferentes faixas etárias, acerca da sua saúde ocupacional, levando em conta as condições e características pessoais, familiares, sociais e do mundo do trabalho.

---

**15) A Lei 14.831/2024 constitui que, a partir de maio de 2025, todas as organizações brasileiras devem seguir medidas para preservar a saúde mental de seus trabalhadores. Isso contém a avaliação de riscos psicossociais e a implementação de suporte adequado para os colaboradores. A Norma Regulamentadora nº1 (NR-1) foi atualizada para incluir transtornos psicológicos na lista de riscos ocupacionais, determinando que as empresas pratiquem ações visíveis para garantir o bem-estar mental no ambiente de trabalho. Um processo de Gestão de Pessoas com atitudes assertivas pode ser fundamental para uma organização com menos índices de sofrimento psíquico, assinale a alternativa que contém a sequência correta de ações.**

- a) Feedback contínuo; Combate ao assédio; Reconhecimento Salarial; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Capacitação; Segurança Psicológica e Liderança Autocrática.
- b) Feedback contínuo; Combate ao assédio; Valorização e Reconhecimento; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Capacitação; Segurança Psicológica e Liderança Humanizada.
- c) Feedback em grupo; Combate ao assédio; Reconhecimento; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Capacitação; Segurança Operacional e Liderança Humanizada.
- d) Feedback contínuo; Combate ao assédio; Reconhecimento; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Capacitação; Segurança Psicológica e Liderança Humanizada.
- e) Feedback em grupo; Combate ao assédio; Reconhecimento; Equilíbrio entre vida profissional e pessoal; Capacitação; Segurança Psicológica e Liderança Situacional.

---

**16) O método de onboarding de funcionários tem como objetivo a integração e adaptação de novos colaboradores nas organizações. A finalidade do onboarding é educar os novos funcionários sobre cultura, rotina e dinâmicas corporativas. Sobre esta atividade, assinale a alternativa INCORRETA.**

- a) Diversas empresas ainda desconhecem a importância do onboarding de funcionários e acabam realizando somente um breve treinamento. Esse é um erro grave, especialmente porque os negócios se encontram cada vez mais acirrados, e as empresas que investem em talentos permanecerão com os melhores profissionais.

- b) O onboarding precisará ser feito logo após a contratação, momento em que o profissional está motivado, engajado a mostrar um bom trabalho e aberto para receber orientação e se adaptar com maior facilidade. Além disso, deve se estender até o funcionário estar à vontade em sua função.
- c) Ele envolve várias etapas, como orientação, supervisão, acompanhamento e treinamento.
- d) O onboarding não precisará ser feito logo após a contratação, independente do profissional estar motivado, engajado a mostrar um bom trabalho e aberto para receber orientação e se adaptar com maior facilidade. Além disso, ele não deve se estender até o funcionário estar à vontade em sua função.
- e) Através deste processo, é muito mais viável motivar os empregados desde o período em que eles chegam para o primeiro dia de trabalho. Assim sendo, pode ser entendido como uma estratégia decisiva de gestão de pessoas.

---

**17) Qual a opção destaca benefícios do processo de integração de funcionários?**

- a) Retenção de Talentos, Política de Remuneração, Alinhamento das Lideranças e Redução do Turnover.
- b) Promoção de Talentos, Crescimento do Negócio, Alinhamento da Cultura e Redução do Turnover.
- c) Retenção de Talentos, Crescimento do Negócio, Visão Empreendedora e Redução do Turnover.
- d) Retenção de Talentos, Crescimento do Negócio, Alinhamento da Cultura e Redução do Turnover.
- e) Promoção de Talentos, Crescimento do Negócio, Programas de Bem-Estar e Redução do Turnover.

---

**18) No mundo do trabalho, o termo “assédio” refere-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem (ou possam causar) dano físico, psicológico, sexual ou financeiro a alguém. Essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio, como destaca o Tribunal Superior do Trabalho. De acordo com o Conselho Nacional de Justiça, as novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos anos a respeito desses temas reuniram 361.572 (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual). Além disso, o volume de casos novos sobre assédio moral se manteve estável, o de assédio sexual cresceu 14,3%. Assinale a opção que destaca a medida de ação correta.**

- a) Em primeiro lugar, todas as lideranças devem ser encaminhadas a treinamentos, tendo de forma clara e regular informação dos parâmetros e valores da empresa que ditam o respeito como condição indispensável para a convivência no ambiente de trabalho.
- b) É indispensável que haja canais por meio dos quais os trabalhadores possam comunicar as ocorrências ou casos suspeitos, permitindo e facilitando a realização de um processo investigativo. No entanto, canais de compliance por exemplo, tem pouca importância e utilização nesses casos.
- c) Para prevenção e combate ao assédio moral, se faz fundamental que as organizações instituem políticas claras, gerem treinamentos de conscientização, e morosamente desenvolver canais de denúncia seguros, pois há pouca adesão do trabalhador por medo da informação sigilosa ser divulgada.
- d) As campanhas ao assédio devem estar na programação da organização e, o combate, um de seus princípios transmitidos através da cultura interna. Assim, as lideranças e a direção não carecem assegurar proteção às vítimas;
- e) Para prevenção e combate ao assédio moral, se faz fundamental que as organizações instituem políticas claras, gerem treinamentos de conscientização, desenvolvam canais de denúncia seguros e tomem medidas disciplinares contra os infratores.

---

**19) O processo de Orientação e Desenvolvimento de Carreira é um subcampo importantíssimo de atuação do Psicólogo Organizacional, dando suporte a tomada de decisão de diferentes faixas etárias, acerca de suas profissões e carreiras, levando em conta as condições e características pessoais, familiares, sociais e do mundo do trabalho. Destaque a opção que destaca competências fundamentais da performance e ações deste profissional.**

- a) Avaliar interesses, habilidades e outras características pessoais em processos de orientação profissional e de carreira; Orientar indivíduos e grupos na busca e seleção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho, que apoiem decisões de carreira e de alternativas de formação; Orientar indivíduos, grupos e organizações na construção de planos e programas de desenvolvimento profissional e de educação para a carreira.

- b) Avaliar interesses, habilidades e outras características grupais em processos de orientação profissional e de carreira; Orientar indivíduos e grupos na busca e seleção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho, que apoiem decisões de carreira e de alternativas de formação; Orientar indivíduos, grupos e organizações na construção de planos e programas de desenvolvimento profissional e de educação para a carreira.
- c) Desenvolver competências para lidar com transições e instabilidades nos papéis ocupacionais ao longo da carreira; Atuar em processos de socialização e de tutorização organizacional que busquem o desenvolvimento profissional dos indivíduos, sem a necessidade de desenvolver habilidades individuais para a inserção e reinserção no mercado de trabalho.
- d) Desenvolver competências para lidar com transições e instabilidades nos papéis ocupacionais ao longo da carreira, e visão empreendedora para atuar em várias áreas na empresa; Atuar em processos de socialização e de tutorização organizacional que busquem o desenvolvimento profissional dos indivíduos, sem a necessidade de desenvolver habilidades individuais para a inserção e reinserção no mercado de trabalho.
- e) Num primeiro momento, avaliar interesses do mercado de trabalho e não do funcionário, desconstruir habilidades e outras características pessoais em processos de orientação profissional e de carreira, e que não são interessantes ao negócio; Manejar indivíduos e grupos na busca e seleção de informações relevantes sobre o mundo do trabalho, que apoiem decisões de carreira e de alternativas de formação; Orientar indivíduos, grupos e organizações na construção de planos e programas de desenvolvimento profissional e de educação para a carreira.

---

**20) Fatores psicossociais se destacam e desenvolvem pela interação subjetiva entre o trabalhador e seu ambiente organizacional, colaborando tanto o bem-estar emocional quanto físico do colaborador. Assinale a opção que contém práticas efetivas de diminuição dos riscos psicossociais no trabalho.**

- a) Ampliação de Tecnologias; Programas de Treinamento para Líderes; Aumento de Benefícios.
- b) Treinamento em Saúde Mental; Clima Organizacional Positivo; Gestão da Carga de Trabalho.
- c) Treinamento em Segurança Operacional; Clima Organizacional Positivo; Gestão de Projetos.
- d) Ambiente de Trabalho Saudável; Política de Carreira; Aplicação do Day Off.
- e) Mapear Inseguranças Laborais; Redução de Jornada de Trabalho; Realizar Campanhas Semestrais.

---

**CONHECIMENTOS DE LÍNGUA PORTUGUESA**

**21) Na língua portuguesa, o uso da próclise é obrigatório em alguns casos específicos, como a presença de palavras atrativas, em orações subordinadas, dentre outros. Assinale a alternativa em que o uso da próclise é opcional:**

- a) Embora me pareça difícil, tentarei convencê-lo.
- b) Que Deus te abençoe!
- c) O professor me explicou novamente a matéria.
- d) Em se tratando de rapidez e eficiência, esta empresa é a melhor.
- e) O rapaz que me ajudou foi muito gentil.

---

**22) Assinale a alternativa que apresenta erro de regência verbal:**

- a) A notícia desagradou ao público presente.
- b) Sempre solícita, ela se constituiu na representante da turma.
- c) O piloto precisou o local do pouso de emergência.
- d) Repare para o céu e contemple um verdadeiro espetáculo.
- e) Esqueci completamente da consulta que havia marcado.

---

**23) Aponte a opção em que há erro na classificação da oração substantiva:**

- a) Parece que a família inteira está contra mim. (subjetiva).
- b) A notícia de que o artista cancelou o show é falsa. (objetiva indireta).
- c) Pedi um favor aos meus amigos: que todos façam uma oração por meu avô. (apositiva).

- d) Tenho certeza de que sua mãe fez isso para o seu bem. (completiva nominal).  
e) O professor considera que todos são capazes de executar o trabalho. (objetiva direta).

---

**24) Assinale a alternativa que preenche corretamente as lacunas das frases abaixo:**

- I. Quando você o \_\_\_\_, diga-lhe que estou com saudades.  
II. Dará tudo certo, se você \_\_\_\_ a sua parte.  
III. Fez muito frio justamente no dia em que eu não havia \_\_\_\_ o casaco.  
IV. Ela me cobrou, mas minha mãe já tinha \_\_\_\_ a conta.

- a) Ver - fazer - trago – pago.  
b) Vir - fazer - trago – pago.  
c) Ver - fazer - trazido – pagado.  
d) Vir - fazer - trazido – pagado.  
e) Ver - fazer - trago – pagado.

---

**25) O vocábulo irmão tem por plural irmãos. Dentre as alternativas abaixo, a palavra cujo plural não se faz com - ãos é:**

- a) Cristãos.  
b) Bênçãos.  
c) Artesãos.  
d) Irmãos.  
e) Escrivãos.

---

<b>CONHECIMENTOS DE MATEMÁTICA</b>
------------------------------------

**26) Uma fábrica de biscoitos precisa organizar sua produção para atender às entregas de dois tipos de pacotes:**

- I. Pacotes pequenos, que são embalados a cada 12 minutos.  
II. Pacotes grandes, que são embalados a cada 18 minutos.

**Se ambos os tipos de pacotes forem embalados simultaneamente às 7h00, em que horário eles voltarão a ser embalados ao mesmo tempo? Assinale a alternativa correta.**

- a) 7h54.  
b) 8h06.  
c) 8h12.  
d) 8h24.  
e) 7h36.

---

**27) Um grupo de amigos resolveu juntar suas poupanças para um investimento de médio prazo. O amigo A decidiu investir R\$ 10.000,00, o amigo B investiu R\$ 12.000,00 e o amigo C investiu R\$ 14.000,00. Suponha que apliquem, a juro simples, todo esse capital à uma taxa de 2% ao ano, qual será o montante total após um ano?**

- a) R\$ 36.720,00.  
b) R\$ 36.620,00.  
c) R\$ 36.270,00.  
d) R\$ 37.720,00.  
e) R\$ 37.620,00.

28) Um investidor aplicou um capital inicial em um fundo de investimento que rende juros simples. Após 20 meses, o montante acumulado era de R\$ 12.000,00. Sabendo que a taxa de juros anual é de 12%, qual era o capital inicial aplicado?

- a) R\$ 10.000,00.
- b) R\$ 8.000,00.
- c) R\$ 8.500,00.
- d) R\$ 9.000,00.
- e) R\$ 9.500,00.

29) Considere as proposições:

P: "O relatório foi entregue no prazo."

Q: "A equipe recebeu elogios da diretoria."

Agora, observe a frase:

"Se o relatório foi entregue no prazo, então a equipe recebeu elogios da diretoria."

Em lógica, essa frase pode ser representada por:

- a)  $P \wedge Q$ .
- b)  $P \vee Q$ .
- c)  $\neg P \rightarrow Q$ .
- d)  $P \rightarrow Q$ .
- e)  $Q \rightarrow P$ .

30) Um tanque contém água até  $\frac{3}{5}$  de sua capacidade. Se forem retirados 36 litros de água, o tanque ficará com água até a metade de sua capacidade. Qual a capacidade total do tanque, em litros?

- a) 340.
- b) 365.
- c) 360.
- d) 370.
- e) 310.

### CONHECIMENTOS DE INFORMÁTICA

31) Qual dispositivo de segurança atua como uma barreira, controlando o tráfego de rede e impedindo acessos não autorizados?

- a) Firewall
- b) Roteador
- c) Switch
- d) Modem
- e) Placa de rede

32) Qual é o principal benefício do uso de blockchain na segurança digital?

- a) Redução da necessidade de dispositivos físicos.
- b) Substituição completa dos bancos de dados tradicionais.
- c) Imutabilidade e transparência das transações.
- d) Velocidade de processamento extremamente alta.
- e) Controle centralizado de informações.

33) O processo de inicialização de um computador é um conjunto de etapas complexas que garantem o funcionamento adequado do sistema. Qual das alternativas descreve corretamente a sequência de eventos que ocorrem durante a inicialização?

- a) A BIOS carrega o sistema operacional do disco rígido para a memória RAM.
- b) O sistema operacional carrega a BIOS do disco rígido para a memória RAM.
- c) A CPU carrega o sistema operacional da memória RAM para o disco rígido.

- d) A fonte de alimentação carrega o sistema operacional para a memória RAM.
  - e) O usuário carrega o sistema operacional manualmente.
- 

**34) Qual a função principal de um sistema operacional?**

- a) Executar aplicativos de escritório.
  - b) Navegar na internet.
  - c) Armazenar arquivos do usuário.
  - d) Gerenciar os recursos de hardware e software do computador.
  - e) Proteger o computador contra vírus.
- 

**35) A comunicação entre computadores em uma rede global depende de um conjunto de regras padronizadas. Qual protocolo é o alicerce dessa comunicação, garantindo que os dados sejam transmitidos e recebidos de forma confiável?**

- a) SMTP.
  - b) HTTPS.
  - c) TCP/IP.
  - d) Blockchain.
  - e) POP/IMAP.
-